

### Geschlechterdifferenzierung von und in Organisationen

Wilz, Sylvia Marlene

Veröffentlichungsversion / Published Version  
Sammelwerksbeitrag / collection article

#### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Wilz, S. M. (2006). Geschlechterdifferenzierung von und in Organisationen. In K.-S. Rehberg (Hrsg.), *Soziale Ungleichheit, kulturelle Unterschiede: Verhandlungen des 32. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in München. Teilbd. 1 und 2* (S. 3215-3224). Frankfurt am Main: Campus Verl. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-143013>

#### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

#### Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

# Geschlechterdifferenzierung von und in Organisationen

*Sylvia Marlene Wilz*

»Geschlechterdifferenzierung von und in Organisationen« – man könnte den Titel dieses Beitrags für ein bisschen kryptisch und kompliziert halten. Das ist er auch. Die Frage, die dahinter steht: »Spielt Geschlecht in Organisationen eine Rolle, und, wenn ja, welche?«, ist hingegen, zumindest im ersten Zugriff, vergleichsweise eindeutig und unkompliziert. Das gilt auch für die Antwort darauf: Dass nämlich Geschlechterdifferenzen *in* Organisationen von Bedeutung sind, ist empirisch nicht von der Hand zu weisen. Komplizierter wird es schon, zu entscheiden, wie eng Differenzen mit Ungleichheiten verbunden sind. Und durchaus kompliziert wird die Frage dann, wenn beurteilt werden soll, ob das eine Sache der Organisation selbst ist, ob Geschlechterdifferenzierungen – und in der Folge möglicherweise auch Geschlechterungleichheiten – etwas sind, das *von* Organisationen hervorgebracht wird.

Auch mit Blick auf den Stand der Diskussion zum Zusammenhang von Organisation und Geschlecht ist die Lage – empirisch und theoretisch – keineswegs einheitlich und eindeutig. Die aktuelle Debatte wirft, so könnte man zusammenfassen, vor allem drei Fragen auf: Erstens die Frage, ob die Befunde der »älteren« Gendered-Organizations-Debatte der Frauen und Geschlechterforschung auch heute noch Bestand haben, zweitens die Frage, was der Maßstab für das »Gendering« von Organisationen sein soll (Differenz oder Hierarchie?) und drittens die Frage, welchen Begriff von »Organisation« die Debatte hat. Diese Fragen sollen zunächst in einem Durchgang durch die Literatur erörtert werden. Damit verbunden soll versucht werden, wenigstens näherungsweise die Frage zu klären, ob Organisationen ursächlich für Geschlechterdifferenzierungen verantwortlich sind oder nicht, und um dann zu überlegen, welche Konsequenzen sich daraus für die Organisationssoziologie ergeben.

## Die ›Gendered-Organizations-Debatte‹ – alte und neue Befunde

In der Frauen- und Geschlechterforschung wird die Debatte um das ›Gendering‹ von Organisationen seit Anfang der neunziger Jahre intensiv geführt. Der Ausgangspunkt dieser Debatte war das Anliegen, Geschlechterungleichheiten im Prozess der Integration von Frauen in Arbeitsmarkt und Organisationen sichtbar zu machen. Diese Analyse der Bedeutung von Geschlecht in Organisationen setzte weniger daran an, bestehende Organisationstheorien aufzugreifen und aus der Perspektive feministischer Theoriebildung zu ergänzen. Sie war vielmehr von vornherein verbunden mit einer gesellschaftsanalytischen Rahmung, in der Organisationen als Ort der Produktion und Reproduktion von Geschlechterdifferenzen und -ungleichheiten angesehen wurden. In dieser eher arbeits- und industriesoziologisch geprägten Perspektive wurde und wird ganz überwiegend die Auffassung vertreten, dass Organisationen *strukturell vergeschlechtlicht* sind. Die Produktionsverhältnisse in modernen kapitalistischen Gesellschaften, so ein grundlegendes Argument, bauten auf der Trennung von Erwerbs- und Familienarbeit auf – und sowohl diese Trennung als auch die Tatsache, dass es Frauen sind, die in aller Regel die Familienarbeit übernehmen, prägten auch Organisationen (exemplarisch: Acker 1991; Aulenbacher/Siegel 1993; Becker-Schmidt 1987). Zudem könne, so ein anderes zentrales Argument, das in soziale Praxen eingebaute kontinuierliche ›doing gender‹ in Organisationen nicht einfach ausgesetzt werden. Die Konstruktion von Geschlecht werde vielmehr auch in alltäglichen Arbeitsvollzügen und durch das Handeln von und in Organisationen vollzogen (exemplarisch: Wetterer 2002; Gildemeister/Wetterer 1992; Leidner 1993).

In einem Punkt waren sich entsprechend lange Zeit alle einig, egal, ob sie strukturtheoretische oder konstruktivistische Positionen vertraten: Organisatorische Strukturen, Prozesse und Entscheidungen sind nicht geschlechtsneutral, und aus dieser Nicht-Neutralität erwachsen Frauen teils erhebliche Nachteile. Zentrale Befunde dieser Forschungen um Arbeit, Organisation und Geschlecht waren (und sind), um ein paar der wichtigsten Stichworte zu nennen: die horizontale und vertikale Segregation von Arbeitsmarkt und Organisationen, geschlechtstypische Aufgabenverteilungen und Stellenzuschnitte, geschlechtshomogene Netzwerke und Subkulturen, geschlechtsspezifische Erwartungen und Zuschreibungen von Kompetenzen und Verhaltensmustern in Personalentscheidungen und in alltäglichen Arbeitspraxen und -kommunikationen (zusammenfassend: Allmendinger/Hinz 1999; Ely u.a. 2003; Gottschall 1995, 1998; Lorber 1999; Müller 1999; Savage/Witz 1992; Wilz 2002; Mills/Tancred 1992).

Sowohl die theoretischen Positionen als auch die empirischen Befunde differenzieren sich aber derzeit aus, zum einen, weil eine Fülle neuerer Studien vorliegt (z.B. Achatz u.a. 2002; Allmendinger/Podsiadlowski 2001; Britton 2003; Gildemeister

u.a. 2003; Halford u.a. 1997; Heintz u.a. 1997; Heintz u.a. 2004; Holtgrewe 2003; Kuhlmann u.a. 2002; Kuhlmann/Betzelt 2003; Kutzner 2003; Müller u.a. 2004; Wilz 2002, 2004), zum anderen, weil sich die soziale Wirklichkeit in Organisationen offensichtlich ändert. Aktuelle Studien belegen durchgängig ein Nebeneinander von höchst unterschiedlichen, zum Teil widersprüchlichen empirischen Phänomenen: Es wird einerseits vom Fortbestand »geschlechtstypischer« Aufgabenzuweisungen, Kompetenzen und Karrierepfade berichtet, andererseits davon, dass keine systematischen Unterschiede in den subjektiven Orientierungen, im Arbeitshandeln und Entscheiden von Männern und Frauen festzustellen sind. Die zunehmend breite Integration von Frauen in Arbeitsmarkt und Organisationen, die Angleichung von Qualifikationen und Karrierepfaden, Formen der Kooperation von Männern und Frauen bei der Arbeit – mithin: neue soziale Praxis, führt, so die einen, zu einem Abbau geschlechterstereotypisierender Annahmen und Erwartungen und zu einem Aufbau von Vertrauen zwischen »Unterschiedlichen«. Sie führt zu verstärkter Konkurrenz und zu neuen Grenzziehungen, so die anderen Befunde.

Betrachtet man das gesamte Spektrum der Studien, dann werden die »alten« Forschungsergebnisse – Frauen und Männer sind unterschiedlich und ungleich in Organisationen inkludiert – relativiert. Man kann nicht mehr ungebrochen davon sprechen, dass Geschlecht in Organisationen durchgängig die gleiche Relevanz hat. Es ist auch kaum (mehr) möglich, von einer vergleichsweise homogenen Lage der Gruppe der Männer im Vergleich zur Gruppe der Frauen auszugehen. Die Tatsache des Mann- oder Frauseins »an sich« kann überlagert werden durch andere soziale Kategorien, wie zum Beispiel Alter, Kinderlosigkeit, ethnische Zugehörigkeit, Habitus, Stellung im Lebensverlauf – oder einfach Kompetenz. In Reorganisationsprozessen und neuen Arbeitsformen können Frauen ihre Position verbessern oder verschlechtern, in Personalentscheidungen kann Geschlecht zum Thema gemacht werden, muss aber nicht. Deutlich ist, dass unterschiedliche soziale Prozesse ineinander verschränkt ablaufen – »*doing gender*« ist verquickt mit »*doing work*« (Gottschall) oder »*doing professional*« (Heintz u.a.) –, und dass sie das je nach Kontext in unterschiedlicher Weise und in unterschiedlichem Maße tun. Das bedeutet, dass in der sozialen Praxis von Organisationen Geschlechteregalität und -differenz nebeneinander stehen. Zusammenfassend lässt sich sagen: Erstens, Geschlecht ist in Organisationen gleichzeitig relevant und irrelevant. Zweitens, die Relevanz von Geschlecht ist abhängig von Situationen und Kontexten, und drittens: Das Relevant-Machen oder -Werden von Geschlecht weist ein hohes Maß an Kontingenz auf, ohne beliebig zu sein. Es ist abhängig von der je spezifischen, Konsens erzeugenden Konstruktion von Normen und Sinn, es ist abhängig von Funktionalitätsannahmen und es ist abhängig davon, ob Geschlechterklassifikation und Stereotypisierungen jeweils geeignet sind, Komplexität zu reduzieren (Wilz 2004).

## Der Maßstab des Gendering

Zum zweiten Punkt der Debatte sollen hier nur ein paar kurze Anmerkungen gemacht werden. Die grundsätzliche Frage, ob Organisationen »gendered« sind, ist, so zeigt sich, also nicht so einfach zu beantworten. Historisch-spezifisch gesehen sind sie es. Allgemein gesehen sind sie es nicht, denn es sind keine systematisch übergreifenden, grundsätzlich und immer zutreffenden Prinzipien der Geschlechterdifferenzierung in Organisationen zu erkennen. Ein wesentlicher Punkt, diese Frage weiter zu klären, ist damit der *Maßstab des Gendering*: Ist Geschlecht dann eine relevante Dimension von Organisation, so ist zu fragen, wenn geschlechtsspezifische soziale Ungleichheit zu beobachten ist, oder ist Geschlecht auch dann ein zur Organisation gehöriges, wenn nicht konstitutives Moment, wenn zwar keine Ungleichheiten, wohl aber Geschlechterdifferenzierungen in organisatorischen Prozessen eine Rolle spielen? Dana Britton empfahl noch 1998 ein »klares und überprüfbares Kriterium«, das »Gendering« von Organisationen zu bestimmen: »We should see policies or practices as gendered to the extent that they sustain and reproduce stratification and/or gender-based inequality.« (Britton 1998: 12) Wenn das der Maßstab ist, dann geht die Organisationsanalyse aber leicht in der Analyse sozialer Ungleichheit der Geschlechter auf (und unter). Angesichts der Vielfältigkeit der sozialen Realität, und so argumentiert auch Britton (2000) später, ist vielmehr in Betracht zu ziehen, dass Organisationen auch nicht-*gendered* oder »less oppressively gendered« sein könnten (Britton 2000: 430), und damit wird der Maßstab »soziale Ungleichheit« dezentriert.

## Der Begriff von Organisation – Umgrenzungsversuche der Debatte

Die dritte Frage an die Debatte um den Zusammenhang von Organisation und Geschlecht schließlich ist die Frage nach ihrem Organisationsbegriff. Dieser Punkt ist in der Debatte häufig eher implizit geblieben. Ein wichtiges, von vielen übernommenes Konzept ist das von Joan Acker (1991, 1994). Ihr Organisationsbegriff ist sehr weit gefasst: Er beinhaltet formale und informelle Strukturen, er bezieht gesellschaftliche Normen und Interpretationen ein, und er umfasst das Handeln, die Identitäten, die Gefühle und die Körperlichkeit der Organisationsmitglieder. Acker bezieht sich in ihrem Konzept der *gendered organizations* auf *gesellschaftliche Strukturen*, die, ebenso wie die Körperlichkeit der Subjekte, die Geschlechterdifferenz als ein zentrales und grundsätzlich unterscheidendes Kriterium in alle sozialen Prozesse

einschreiben. Die Vermittlung gesellschaftlicher und organisationaler Strukturen geschieht auf dem Weg von Normalitätsvorstellungen: Die Ausgestaltung von Arbeits- und Organisationsstrukturen, von Arbeitsstellen und Arbeitsprozessen ist orientiert an der Vorstellung von ihrer Berufsrolle verpflichteter »Normalarbeitskräften« und von »Normalarbeitsverhältnissen«, die das »männliche Modell« als Norm setzen. Diese Normalitätsvorstellungen werden handelnd durch vergeschlechtlichte Subjekte reproduziert.

Ackers Konzept korrespondiert daher auch eng mit einer *konstruktivistischen Perspektive*, die Geschlecht als Bestandteil und Ergebnis fortwährender interaktiver Konstruktionsprozesse definiert. Organisationen sind in dieser Perspektive zu sehen als Netze sozialer Beziehungen und Handlungen, nicht als entpersonalisierte Systeme oder weitgehend durch gesellschaftliche Strukturen vorgeordnete soziale Gebilde (exemplarisch: Halford/Savage/Witz 1997; Savage/Witz 1992). Entsprechend wird die Handlungsdimension in der Analyse der *gendered organization* betont und die Kontextualität und Situativität der wechselseitigen Konstruktion herausgestellt. Die innerorganisatorische Handlungsebene steht auch in *mikropolitischen Ansätzen* im Mittelpunkt. In dieser Perspektive beruht die Geschlechterasymmetrie auf der Ungleichverteilung von Macht zwischen den Geschlechtern. Frauen hätten, so das mikropolitisch ausgerichtete Argument, auf der Basis ihrer inner- und außerorganisatorischen Stellung schlechtere Ausgangspositionen in betrieblichen Aushandlungsprozessen, sie könnten ihre Interessen entsprechend weniger gut vertreten und andere Akteure sowie geschlechtsspezifische Stereotype, mit denen sie konfrontiert sind, weniger stark beeinflussen (Riegraf 1996).

Zu anderen Einschätzungen kommen Beiträge, welche die Rolle von Geschlecht in Organisationen aus *systemtheoretischer Perspektive* diskutieren. Ursula Pasero (1995, 2003) beispielsweise argumentiert, dass Geschlechterstereotype in Organisationen zunehmend »durch funktions- und organisationsspezifische Erwartungen überlagert« (Pasero 2003: 108) werden. Organisationen seien langfristig erfolgreicher, wenn sie auf funktionale Erfordernisse statt auf geschlechterstereotypisierende Erwartungen zugreifen; sie ersetzen daher in zunehmendem Maße vereinfachende Geschlechtertypisierungen durch angemessenere individualisierte und geschlechtsindifferente Zuschreibungen. Diese Perspektive setzt klar auf sozialen Wandel: Waren Geschlechterdifferenzierungen früher für Organisationen funktional (weil sich männliche und weibliche Organisationsmitglieder deutlich unterschieden), dürften sie heute in Prozessen rationaler Wahl und unter Kosten-Nutzen-Erwägungen des Arbeitskräfteeinsatzes (wann sind männliche oder weibliche Arbeitskräfte billiger, kompetenter) keine Rolle mehr spielen. Was sie aus – nicht näher geklärten – Gründen aber weiterhin manchmal tun.

Eine Erklärung hierfür bieten beispielsweise Christine Weinbach und Rudolf Stichweh (2001) an. Sie benennen die Ebene der Interaktion als Ausnahme von der

Regel der Geschlechtsneutralität gesellschaftlicher Inklusionsprozesse, und zwar »wegen der Angewiesenheit auf schnell verfügbare, handhabbare und durch visuelle Wahrnehmung gesteuerte Reduktionen« (ebd.: 30). Dies trifft auch für Organisationen zu. Wenn in Organisationen »ein Bedarf dafür aufkommt, sich ihre Umwelt personalisiert vorzustellen«, dann können Organisationsmitglieder gedacht werden als Personen, also als »Bündel geschlechtlich differenter Rollenverpflichtungen, die jemandem typischerweise anhaften«. Damit erhält Geschlecht (»hinterrücks« und der geschlechtsneutralen Funktionsweise der Organisation zuwiderlaufend) in Form von geschlechtstypischen Erwartungen Bedeutung. Offen ist in dieser Perspektive noch, erstens, wie systematisch der »Bedarf an Personalisierung« von Seiten der Organisation aufkommt (und ob er dann nicht strukturell wäre), zweitens, ob dann, wenn Geschlecht als über Personen in das Organisationssystem transportiertes »Residuum« eingeschätzt wird, nicht doch auch wieder zur organisationalen Struktur werden kann, und drittens, ob das dann die »Verlängerung« eines historischen Relikts oder funktional für Organisationen ist.

### Geschlechterdifferenzierungen in und von Organisationen – offene Fragen

Auf einen knappen Nenner gebracht lautet der Befund der bisherigen Debatte also: Es gibt in Organisationen Prozesse der Geschlechterdifferenzierung, dies aber in kontextuell variierendem Ausmaß, in variierender Form und mit unterschiedlichen (ungleichheitsrelevanten oder -irrelevanten) Folgen. Immer noch offen ist, ob das Relevant-Werden von Geschlecht eine Sache der Organisation selbst ist oder ob es die Akteure sind, die Geschlecht als relevante Größe in Organisationen hineinbringen – und ob dies dann als »zur Organisation gehörig« erachtet werden muss. Für einen Großteil der Organisationsforschung ist die Sache klar: *Organisationen sind geschlechtsneutral*. Organisatorische Strukturen und Prozesse sind a) unabhängig von Personen, da diese über ihre Mitgliedschaftsrolle inkludiert sind und eben nicht über ihre ganze Person und damit auch nicht ihre Geschlechtlichkeit, und b) nicht direkt abhängig von gesellschaftlichen Strukturen. Geschlechtliche Identitäten der Subjekte, Elemente des »doing gender« in Interaktionen der Organisationsmitglieder und/oder geschlechtsspezifisch strukturierte gesellschaftliche Verhältnisse wie grundlegende Formen der Arbeitsteilung, die Männern die Sphäre der Erwerbsarbeit und Frauen die Sphäre von familialer Arbeit und Verantwortung zuordnen, sind für Organisationen entsprechend nicht konstitutiv.

Ungleichstellungen zwischen männlichen und weiblichen Organisationsmitgliedern sind in dieser Perspektive entweder auf Unterschiede in Qualifikation, Leistung, Berufs- und Karriereorientierung, subjektiven Präferenzen o.Ä. zurückzuführen oder auf Abweichungen von den meritokratischen, rationalen und unpersönlichen Prinzipien, nach denen Organisationen funktionieren. Sie sind Zufall oder historisches Relikt, das mit zunehmender Erwerbsbeteiligung und Inklusion von Frauen in Organisationen verschwindet. Auch wenn konzediert wird, dass Differenzen zwischen Männern und Frauen in Organisationen bestehen, werden sie als der Organisation äußerlich erachtet: Geschlechterdifferenzierungen und ihre Folgen sind Organisationen fremd, extern – ein soziales Phänomen, kein organisationales. Damit kann man sich entscheiden zu sagen: Die eingangs beschriebenen Phänomene haben mit *der Organisation* nichts zu tun.

Man könnte aber auch zu der (aus meiner Sicht berechtigten) Vermutung kommen, dass diese Phänomene in Organisationen sehr wohl eine systematische Rolle spielen, und dass sie deshalb auch untersucht werden müssen. Dagegen könnte man (analog zu dem oben vorgebrachten Einwand gegen einen einfachen Maßstab ›Geschlechterungleichheit‹) einwenden: Das ist dann keine Organisationssoziologie mehr, das ist die Analyse sozialer Ungleichheit am Gegenstand von Organisationen. Zutreffend ist, dass das Aushandeln der Relevanz von Geschlecht für Organisationen nicht konstitutiv sein mag, aber es ist auf allen Handlungs- und Entscheidungsebenen von Organisationen existent, und zwar mit relevanten Auswirkungen. Im Vordergrund der Analyse von Geschlechterdifferenzierungen in Organisationen steht, so formuliert, nicht (mehr) die Analyse von Geschlechterungleichheit, sondern die Analyse zentraler Dimensionen von Organisationen. In dieser Analyse ist es einerseits wichtig, den Blick auf den Zusammenhang von Organisation und Gesellschaft nicht aus dem Auge zu verlieren – eine Tatsache, die die Frauenforschung schon immer präsent gehabt hat.

Nötig ist weiterhin ein komplexes Modell von Organisation, das alle Ebenen einbezieht, auf denen Geschlecht – gleichzeitig und gleichläufig oder ungleichzeitig und gegenläufig – relevant sein kann: (vergeschlechtlichte) Subjekte als Organisationsmitglieder, Interaktionen (individuelles oder organisationales Handeln und Entscheiden), subjektive und organisationale Muster von Normen, Interpretationen, Zuschreibungen und Erwartungen, Organisationsstrukturen. Um Prozesse der Geschlechterdifferenzierung und das Wann, von Wem, Wo und Wie des Relevant-Machens von Geschlecht auf diesen Ebenen zu analysieren, muss man den Blick dann auf Funktionalitäten und Rationalitäten (und Irrationalitäten) richten, auf Wissen und Deutungen und vor allem auf soziale Praxen – womit man bei einer konstruktivistisch, wissenssoziologisch und/oder strukturationstheoretisch begründeten Analyse von Organisationen angelangt ist (exemplarisch: Ortmann u.a. 1997). Auch wenn an einer solchen Position vielfache, teilweise durchaus berechtigte Kri-



tik geäußert wird: Es ist ein, meiner Meinung nach sehr wohl gut praktikabler, Vorschlag für die nächste Etappe der Diskussion von Organisation und Geschlecht (und für andere interessante Themen wie Organisation und Subjekt, Organisation und Emotion u.a.), denn sie stellt – mit dem Blick auf Strukturen, Handlungen und Modalitäten – einen heuristischen Rahmen dar, auf dem die genannten Dimensionen der Analyse von Organisation und Geschlecht abgebildet werden können.

Das »Anregungspotential« einer soziologischen Analyse der »gendered organization« in der Organisationssoziologie ist aktuell, so könnte man zusammenfassen, also darin zu suchen, dass sie die Komplexität der Fragestellungen und der Analyse erhöht, indem sie die vielfältige Empirie darlegt und die Frage nach der Geschlechterdifferenzierung (und damit auch die nach anderen Differenzierungen, Stereotypisierungen, Normierungen) nach oben auf die Agenda setzt. Die zu lösende Aufgabe besteht darin, herauszuarbeiten, wie das Spezifische der Organisation und das Allgemeine der Geschlechterdifferenzierung zusammenhängen. Welche Relevanz Geschlecht dann jeweils hat und wie genau das Relevant-Machen funktioniert, bleibt damit einerseits ein nur empirisch zu lösendes Problem – und andererseits eines, das in neuen und/oder erweiterten organisationstheoretischen Begriffen gedacht werden muss. Die Frage danach, ob Geschlechterdifferenzierungen auch eine Sache »von Organisationen« sind, ist also immer noch offen (bzw. eine, die je nach theoretischem Standpunkt anders beantwortet werden wird) – und sie ist derzeit ebenso wenig eindeutig zu beantworten, wie ihre theoretische Fassung unkompliziert ist.

## Literatur

- Achatz, Juliane/Fuchs, Stefan/Stebut, Nina von/Wimbauer, Christine (2002), »Geschlechterungleichheit in Organisationen. Zur Beschäftigungslage hochqualifizierter Frauen«, in: Allmendinger, Jutta (Hg.), *Organisationssoziologie*, Wiesbaden, S. 284–318.
- Acker, Joan (1991), »Hierarchies, Jobs, Bodies«, in: Lorber, Judith (Hg.), *The Social Construction of Gender*, Newbury Park, S. 162–179.
- Acker, Joan (1994), »The Gender Regime of Swedish Banks«, *Scandinavian Journal of Management*, Jg. 10, H. 2, S. 117–130.
- Allmendinger, Jutta/Hinz, Thomas (1999), »Geschlechtersegregation im Erwerbsbereich«, in: Glatzer, Wolfgang (Hg.), *Deutschland im Wandel*, Opladen, S. 191–205.
- Allmendinger, Jutta/Podsiadlowski, Astrid (2001), »Segregation in Organisationen und in Arbeitsgruppen«, in: Heintz, Bettina (Hg.), *Geschlechtersoziologie*, Wiesbaden, S. 276–307.
- Aulenbacher, Brigitte/Siegel, Tilla (1993), »Industrielle Entwicklung, soziale Differenzierung, Reorganisation des Geschlechterverhältnisses«, in: Frerichs, Petra (Hg.), *Soziale Ungleichheit und Geschlechterverhältnisse*, Opladen, S. 65–100.

- Becker-Schmidt, Regina (1987), »Die doppelte Vergesellschaftung – die doppelte Unterdrückung«, in: Unterkircher, Lilo (Hg.), *Die andere Hälfte der Gesellschaft*, Wien, S. 10–25.
- Britton, Dana (1998), *The Epistemology of the Gendered Organization (Or, How Do We Know a Gendered Organization When We See One?)*, Paper Presented at the First Annual Gender, Work and Organization Conference, Manchester, England, January 9–10, 1998.
- Britton, Dana (2000), »The Epistemology of the Gendered Organization«, *Gender & Society*, Jg. 14, H. 3, S. 418–434.
- Britton, Dana (2003), *At Work in the Iron Cage. The Prison as Gendered Organization*, New York.
- Ely, Robin J./Foldy, Erica Gabriella/Scully, Maureen A. (Hg.) (2003), *Reader in Gender, Work and Organization*, Oxford.
- Gildemeister, Regine/Wetterer, Angelika (1992), »Wie Geschlechter gemacht werden«, in: Knapp, Gudrun-Axeli (Hg.), *Traditionen – Brüche*, Opladen, S. 201–254.
- Gildemeister, Regine/Maiwald, Kai-Olaf/Scheid, Claudia/Seyfarth-Konau, Elisabeth (2003), »Geschlechterdifferenzierungen im Berufsfeld Familienrecht: Empirische Befunde und geschlechtertheoretische Reflexionen«, *Zeitschrift für Soziologie*, Jg. 32, H. 5, S. 396–417.
- Gottschall, Karin (1995), »Geschlechterverhältnis und Arbeitsmarktsegregation«, in: Becker-Schmidt, Regina (Hg.), *Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften*, Frankfurt a.M., S. 125–162.
- Gottschall, Karin (1998), »Doing Gender while Doing Work? Erkenntnispotentiale konstruktivistischer Perspektiven für eine Analyse des Zusammenhangs von Arbeitsmarkt, Beruf und Geschlecht«, in: Geissler, Birgit (Hg.), *Frauen.ArbeitsMarkt*, Berlin, S. 63–94.
- Halford, Susan/Savage, Mike/Witz, Anne (1997), *Gender, Careers and Organizations*, Basingstoke.
- Heintz, Bettina/Nadai, Eva/Fischer, Regula/Ummel, Hannes (1997), *Ungleich unter Gleichen. Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes*, Frankfurt a.M.
- Heintz, Bettina/Merz, Martina/Schumacher, Christina (2004), *Wissenschaft, die Grenzen schafft*, Bielefeld.
- Holtgrewe, Ursula (2003), »Geschlechtergrenzen in der Dienstleistungsarbeit – aufgelöst und neu gezogen. Das Beispiel Callcenter«, in: Kuhlmann, Ellen (Hg.), *Geschlechterverhältnisse im Dienstleistungssektor*, Baden-Baden, S. 147–160.
- Kuhlmann, Ellen/Kutzner, Edelgard/Müller, Ursula/Riegraf, Birgit/Wilz, Sylvia (2002), »Organisationen und Professionen als Produktionsstätten der Geschlechter(a)symmetrie«, in: Schäfer, Eva (Hg.), *Geschlechterverhältnisse im sozialen Wandel*, Opladen, S. 221–249.
- Kuhlmann, Ellen/Betzelt, Sigrid (Hg.) (2003), *Geschlechterverhältnisse im Dienstleistungssektor*, Baden-Baden.
- Kutzner, Edelgard (2003), *Die Un-Ordnung der Geschlechter. Industrielle Produktion, Gruppenarbeit und Geschlechterpolitik in partizipativen Arbeitsformen*, München.
- Leidner, Robin (1993), *Fast Food, Fast Talk. Service Work and the Routinization of Everyday Life*, Berkeley, Calif.
- Lorber, Judith (1999), *Gender-Paradoxien*, Opladen.
- Mills, Albert J./Tancred, Peta (Hg.) (1992), *Gendering Organizational Analysis*, Newbury Park.
- Müller, Ursula (1999), »Geschlecht und Organisation. Traditionsreiche Debatten – aktuelle Tendenzen«, in: Nickel, Hildegard Maria (Hg.), *Transformation – Unternehmensreorganisation – Geschlechterforschung*, Opladen, S. 53–71.
- Müller, Ursula/Müller-Franke, Waltraud/Pfeil, Patricia/Wilz, Sylvia (2004), *Alles eine Frage der Zeit? Zur Situation von Frauen und Männern in der Polizei*, Villingen-Schwenningen.

- Ortmann, Günther/Sydow, Jörg/Windeler, Arnold (1997), »Organisation als reflexive Strukturierung«, in: Ortmann, Günther (Hg.), *Theorien der Organisation*, Opladen, S. 315–354.
- Pasero, Ursula (1995), »Dethematisierung von Geschlecht«, in: dies. (Hg.), *Konstruktion von Geschlecht*, Pfaffenweiler, S. 50–66.
- Pasero, Ursula (2003), »Gender, Individualität, Diversity«, in: dies. (Hg.), *Frauen, Männer, Gender Trouble. Systemtheoretische Essays*, Frankfurt a.M., S. 105–124.
- Riegraf, Birgit (1996), *Geschlecht und Mikropolitik*, Opladen.
- Savage, Mike/Witz, Anne (Hg.) (1992), *Gender and Bureaucracy*, Oxford.
- Weinbach, Christine/Stichweh, Rudolf (2001), »Geschlechtliche (In)Differenz in modernen Gesellschaften«, in: Heintz, Bettina (Hg.), *Geschlechtersozilogie*, Wiesbaden, S. 30–52.
- Wetterer, Angelika (2002), *Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion*, Konstanz.
- Wilz, Sylvia M. (2002), *Organisation und Geschlecht: strukturelle Bindungen und kontingente Kopplungen*, Opladen.
- Wilz, Sylvia M. (2004), »Relevanz, Kontext und Kontingen: zur neuen Unübersichtlichkeit in der »gendered organization««, in: Pasero, Ursula (Hg.), *Organisationen & Netzwerke: Der Fall Gender*, Wiesbaden, S. 227–258.